



## Francisco Lima Filho: É possível renegociar o contrato de trabalho

Uma vez firmado o contrato, são criadas para as partes o dever de cumpri-lo de acordo com aquilo que foi convencionado — *pacta sunt servanda*.

No cumprimento ou execução o contrato pode sofrer impactos negativos de fatos e acontecimentos imprevistos na época da celebração, e em certas circunstâncias honrar a obrigação pode se tornar excessivamente oneroso com sacrifícios desproporcionais para uma das partes.

Tomando em consideração essa possibilidade, nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se torna excessivamente onerosa com extrema e injusta vantagem para a outra em virtude de acontecimentos imprevistos e extraordinários, pode o devedor pedir a revisão do pactuado de forma a reequilibrá-lo à nova realidade ou ainda resolvê-lo com base na teoria da imprevisão — *rebus sic stantibus*.

A cláusula *rebus sic stantibus* é a mais antiga expressão da possibilidade de revisão dos contratos de execução diferida ou de trato sucessivo, categoria em que o contrato de trabalho se enquadra.

Deve ser considerada implícita nos contratos dessa natureza, não necessitando de menção das partes. Tem, pois, o sentido de que se presume nos contratos comutativos uma cláusula implícita, segundo a qual os contratantes estão adstritos ao cumprimento da obrigação na forma pactuada, no pressuposto de que as circunstâncias do momento de contratação se conservem inalteradas por ocasião da execução da obrigação, ou seja, permaneçam idênticas as que vigoravam quando da celebração.

A teoria da imprevisão tem certas vinculações e semelhanças com o caso fortuito, porém dele difere na medida em que como fato extraordinário que não pode ser imputado às partes, torna impossível ou excessivamente oneroso para uma delas cumprir a prestação.

Defere a teoria da imprevisão do caso fortuito, pois este traz consigo uma impossibilidade absoluta de execução das obrigações, ao passo que naquela essa impossibilidade é relativa, pois o devedor pode cumprir a obrigação embora para isso tenha de fazer um sacrifício econômico desproporcional.

Enquanto no caso fortuito o devedor se exime da responsabilidade, na imprevisão não leva necessariamente a extinção da obrigação, se não em certos casos. Por meio dela, apenas se modificam os contratos.

Ademais, a noção de caso fortuito é de caráter objetivo, o que não ocorre na imprevisão que é uma noção de caráter mais subjetivo.

Desse modo, trata-se a imprevisão de circunstâncias surgidas posteriores à celebração do contrato, que não se previam nem poderiam logicamente prever-se quando da celebração e que podem criar um estado de coisas que torne o cumprimento contratual um sacrifício pecuniariamente desproporcional ou gravemente prejudicial para o devedor.



Ocorrendo essa hipótese, uma das partes crendo-se afetada pela contingência que considera extraordinariamente imprevista, capaz de levá-la à ruína econômica, ou sacrificá-la de forma desarrazoada passando a servir como instrumento de iniquidade, com forte e injustificado prejuízo do equilíbrio que o acontecimento sobrevindo trouxe, enquanto a outra tem vantagem ou lucro injustificado, razões de justiça comutativa permitem que o Judiciário intervenha para fazer a revisão ou a resolução do pactuado.

Nesse quadro, a parte prejudicada tem a faculdade de solicitar a renegociação do contratado de forma a adequá-lo ou reequilibrá-lo à nova realidade advinda da mudança não prevista quando da celebração.

### **Requisitos para aplicação da teoria**

Para que a teoria da imprevisão tenha incidência, torna-se necessária a presença dos seguintes requisitos:

- a) Ocorrência de acontecimento que ocasione graves transtornos ao equilíbrio contratual das prestações e que deve ser imprevisto, ou seja, ao tempo da celebração do contrato não tinha condições de ser previsto;
- b) Deve ser alheio à vontade das partes. Por conseguinte, a parte prejudicada não pode ter contribuído para a ocorrência do evento extraordinário;
- c) Esse evento terá de ser capaz de causar uma grave perturbação nas condições gerais da vida econômica e no desenvolvimento geral dos negócios. Portanto, não é que qualquer acontecimento ainda que surgido posteriormente à celebração, ainda que altere a realidade contratual, que justifica a incidência da teoria da imprevisão, mas apenas aquele de natureza extraordinária;
- d) Deve se mostrar excessivamente oneroso ao cumprimento da obrigação e causar ao devedor grave dano para o qual não haja contribuído;
- e) O contrato deve ser de trato sucessivo e as obrigações que dele emanem não podem ter execução instantânea, mas sucessiva, ou seja, prestações diferidas ou a prazo.

Em síntese, para que se possa cogitar da renegociação contratual com base na teoria da imprevisão, é indispensável que a alteração das condições tenha surgido após a contratação e não pudessem ser razoavelmente previstas no momento da celebração do contrato e tenham a capacidade de causar na parte em desvantagem uma excessiva onerosidade no cumprimento da obrigação e ser de tal natureza que, segundo o contrato, deva suportá-la. Por conseguinte a mera alegação de prejuízo não caracteriza imprevisão e, portanto, não serve para fundamentar pedido de renegociação do contrato com suspensão das obrigações, baseada na teoria da imprevisão.

Uma vez presentes os requisitos acima elencados é facultada a renegociação do contrato. Para tanto, as partes podem iniciar as negociações de forma construtiva e legal colaborando com a prestação de informações necessárias.

Deverão observar, portanto, a boa-fé como fizeram ao negociarem originariamente, na medida em que esse dever deve estar presente tanto nas tratativas iniciais para a contratação como na execução das



obrigações e quando necessária eventual renegociação, também nesta fase.

Não havendo acordo em prazo razoável, nos termos da inteligência do previsto no artigo 478 do Código Civil qualquer uma das partes pode invocar a tutela jurisdicional cabendo ao juiz proferir sentença determinando a readequação do contrato à nova realidade de modo a estabelecer o seu equilíbrio.

No Brasil a letra fria do artigo 478 do Código Civil aponta apenas para a resolução do contrato, o que não estar correto, pois em uma interpretação teleológica da norma deve-se entender que à parte prejudicada é facultada não apenas a resolução do contrato, mas a adequação deste à nova realidade advinda do fato extraordinário imprevisto que torne excessivamente onerosa a prestação.

A propósito, lembra a balizada doutrina :

A negativa dessa via-deferida exatamente à parte que, em geral, goza de maior poder econômico, pode significar, na prática, que ao autor da ação — devedor onerado pelo evento imprevisível — caiba, apenas, pleitear a resolução do contrato, ou seja, a dissolução do negócio, o que poderá não lhe interessar, ou, até mesmo, ser-lhe ainda mais prejudicial.

De qualquer modo, sendo cabível a renegociação e havendo negativa da parte, na sentença que reconhecer o direito à readequação contratual poderá o juiz arbitrar indenização por danos ou prejuízos sofridos em consequência da negação injustificada à renegociação ou de ruptura desta em desacordo com as exigências do dever de boa-fé (artigos 186 e 421 do Código Civil).

Não há dúvida, portanto, da aplicação da teoria da imprevisão no âmbito do ordenamento jurídico nacional.

### **Aplicação da teoria no âmbito do contrato laboral**

Assentado que a teoria da imprevisão foi acolhida pelo ordenamento jurídico nacional, surge a indagação a respeito do cabimento da renegociação contratual, com base na mencionada teoria no âmbito do Direito do Trabalho, considerando principalmente o princípio da proteção que cimenta todo o arcabouço tutelar do trabalhador.

Em razão de a prestação laboral ser cumprida, em regra, ao longo de certo período temporal, tem necessariamente de se adequar às sucessivas e sempre presentes alterações da conjuntura econômica, da descoberta de novas tecnologias e de outros fatores que impõem às empresas adequação permanente a novos modelos de produção e de mercado levando a constantes mudanças do que pactuado inicialmente.

Essas mudanças às vezes tacitamente são aceitas pelo trabalhador até mesmo como forma de se manter no mercado laboral, especialmente em tempos de crise.

Nesse quadro, pode-se afirmar que ninguém poderia duvidar que no âmbito do contrato de trabalho, cuja execução se realiza ao longo de certo período, se torna praticamente impossível a manutenção de forma absoluta das condições contratuais inicialmente negociadas e pactuadas, o que implica na indagação da



---

possibilidade de se renegociar o contrato com base na teoria da imprevisão.

A nosso juízo não parece impossível o cabimento de renegociação do contrato de trabalho com base na teoria da imprevisão com base na aplicação subsidiária da norma civil.

A aplicação dessa teoria no âmbito do Direito Laboral, todavia, deve observar as regras de toda e qualquer aplicação subsidiária do Direito Comum: compatibilização da norma ou princípio com os princípios gerais do Direito do Trabalho (artigos 8º e 769 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Desse modo, pode-se afirmar que a teoria da imprevisão não está para o Direito do Trabalho como está para o Direito Civil, na medida em que, nos termos do previsto no artigo 2º da CLT não é ilegítima a transferência do risco da atividade econômica ao trabalhador, pois nesse âmbito vigora o princípio da alteridade. Nessa aplicação devem, portanto, ser observadas certas balizas como aquelas decorrentes da boa-fé e do princípio da proteção a fim de evitar-se que o trabalhador seja prejudicado por fatos ou acontecimentos que a ele não se pode imputar, especialmente aqueles de ordem econômica não previstos quando da celebração do contrato, pois incumbe ao empregador ou empresário assumir os riscos da atividade. Por conseguinte, suportar eventuais mudanças negativas da conjuntura econômica, máxime porque sendo o contrato laboral de trato sucessivo, sempre estará sujeito aos impactos das mudanças econômicas e sociais no curso de sua execução.

Nessa perspectiva, parece possível a aplicação da teoria da imprevisão no âmbito do Direito do Trabalho, porém como regra de exceção e com a devida cautela tomando-se em consideração especialmente o previsto nos artigos 2º, 444 e 468 da CLT, máxime quando a alteração ou renegociação contratual implicar em redução salarial, somente admissível mediante negociação coletiva (artigo 7º, inciso VI da Carta de 1988).

A renegociação do contrato laboral que implique em redução salarial, mesmo provocada por grave crise econômico-financeira não prevista quando da contratação, somente pode ser levada a efeito por meio de negociação coletiva.

### **Outras possibilidades de renegociação do contrato laboral**

Admitida a possibilidade de renegociação do contrato de trabalho com base na teoria da imprevisão, torna-se necessário abordar outras hipóteses de mudanças no curso do contrato que possibilitam renegociação do que pactuado inicialmente.

A primeira hipótese a ser apreciada é aquela ligada à mudança de crença ou de convicções do trabalhador depois de firmado o contrato.

No âmbito do ordenamento laboral espanhol, por exemplo, a doutrina defende essa possibilidade com base no disposto no artigo 16 da Constituição espanhola de 1978 que garante a liberdade ideológica, religiosa e de culto.



Nessa hipótese o trabalhador pode solicitar ao empregador a adaptação do contrato de modo a ficar exonerado de certos deveres laborais que sejam incompatíveis com sua nova crença ou ideologia.

A nosso sentir esse dever também encontra assento no ordenamento brasileiro tendo o empregador o dever de renegociar o contrato com vistas a adaptá-lo à situação sobrevinda, na medida em que a liberdade ideológica, religiosa e de crença constitui direito fundamental constitucionalmente garantido (artigo 5º, incisos VI e VIII do Texto Maior) não podendo o trabalhador ser obrigado a cumprir certos deveres inicialmente pactuados que se tornaram incompatíveis com sua nova crença ou ideologia, e isso pode acontecer com mais frequência com os trabalhadores das empresas de tendências ou ideológicas.

Embora o empregador tenha o dever de respeitar os direitos fundamentais do trabalhador, a renegociação, contudo, deve ser levada a efeito de modo que sejam atendidos os interesses empresariais e os direitos do trabalhador. Aplica-se, nesse caso, o critério de proporcionalidade de forma a equilibrar os valores em jogo, o que significa afirmar que as partes devem se conduzir com a necessária boa-fé para que o direito à liberdade ideológica, religiosa e de crença do trabalhador e os interesses empresariais sejam respeitados sem a possibilidade de prevalência de um em detrimento do outro.

Parece evidente, por outro lado, que esse dever de renegociar o contrato tem limites. Por conseguinte, não se pode exigir do empregador que a cada mudança de crença ou ideologia do trabalhador renegocie o contrato, pois não se pode deixar de reconhecer a existência de pessoas que mudam constantemente de crença e de ideologia.

Nesse caso, o direito à renegociação pode perfeitamente ser negado. O trabalhador não está autorizado a fazer uso do direito à renegociação de forma abusiva ou de má-fé para tirar vantagem pessoal (artigos 187 e 421 do Código Civil).

Ademais, para que o dever de renegociação seja possível, a incompatibilidade ideológica ou religiosa deve ter ocorrido em momento posterior da conclusão do contrato e não fosse possível prevê-la quando da contratação. Se existia ou se o trabalhador já estava consciente dela antes da formalização do pacto, não poderá valer-se da mudança para pleitear a renegociação.

Nessa hipótese o empregador está legitimado a negá-la. Até porque ante o princípio *pacta sunt servanda* a adaptação por mudança de crença ou ideologia constitui exceção, devendo assim ser interpretada de forma restritiva e devidamente ponderada em cada caso concreto de forma que apenas será concedida quando as atribuições funcionais sejam inteiramente incompatíveis com as crenças do trabalhador.

Por fim, o dever de renegociar contrato em caso de mudança de crenças éticas, políticas, ideológicas ou religiosas também encontra limites na boa-fé que empresário e trabalhador devem guardar tanto na fase da contratação como execução do contrato.



Há ainda o dever de o empresário ou empregador adaptar o trabalhador à evolução do emprego para permitir que este mantenha o posto de trabalho, especialmente em época de crise, pois o direito social ao trabalho constitui um direito fundamental do qual, aliás, depende o exercício efetivo de vários outros direitos (artigo 6º da Constituição da República).

O direito social fundamental ao trabalho depende, em boa medida, nos dias atuais, de qualificação e requalificação profissional do trabalhador, porquanto a mudança do modelo de produção com o advento da globalização e da descoberta de novas tecnologias cada vez mais sofisticadas e as sucessivas crises econômicas que têm atingindo praticamente todos os países capitalistas, exigindo que os trabalhadores estejam em permanente adaptação a essas mudanças e a esses avanços, a manutenção do posto de trabalho passa a depender não raro da adaptação às novas formas de produção e das conquistas tecnológicas.

Defende-se, então, aqui, a ideia de cooperação entre as partes envolvidas no contrato laboral para garantir a continuidade deste. Por conseguinte, a manutenção do trabalhador no emprego.

Essa ideia surge no âmbito do Direito francês e tem conexão com as de formação e recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho, especialmente em épocas de crises como aquela pela qual atravessam vários países capitalistas, inclusive os Estados Unidos e aqueles integrantes da União Européia, e que está se refletindo nas demais economias capitalistas do mundo, inclusive no Brasil, impondo ao intérprete das normas laborais um novo olhar de modo compreendê-las nessa novo contexto.

Nesse quadro, o empresário ou empregador deve pôr em prática e garantir medidas de formação, qualificação e requalificação profissional do trabalhador de modo a permitir que este se adapte a evolução do emprego a fim de proporcionar a manutenção do posto de trabalho e ao mesmo tempo o equilíbrio e, não raro, até mesmo a salvação da empresa .

Com essa renegociação do contrato ganham as partes, na medida em que a mudança proporciona uma maior segurança em médio prazo, com o trabalhador “abrindo mão” provisória e parcialmente de uma proteção imediata de alguns direitos, porém mantendo o emprego e os direitos integrantes do padrão mínimo civilizatório, e isso permitirá ao empregador maior legitimidade para recuperar e reequilibrar a empresa sem ter que despedir.

Parece óbvio que tanto o empresário como o trabalhador devem se conduzir de boa-fé nessa renegociação contratual a fim de que os interesses de ambos sejam ponderadamente respeitados e atendidos.

No âmbito do direito laboral espanhol, por exemplo, o Estatuto dos Trabalhadores de alguma forma se encaminha nesse sentido ao prever a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de três meses quando a empresa ofereça curso de formação ou aperfeiçoamento profissional, a cargo do organismo oficial competente, para fins de capacitação do trabalhador com vistas à adaptação às modificações técnicas operadas no seu posto de trabalho, quando essas mudanças sejam razoáveis e tenham ocorrido



---

com o mínimo de dois meses da introdução da modificação (artigo 52.b).

A norma não contempla, todavia, o dever de adequação de forma completa, pois não obriga o empresário a enriquecer e elevar a qualificação do trabalhador e, portanto, recolocá-lo de forma a manter o posto de trabalho .

De fato, naquele ordenamento esse dever de formação, qualificação e requalificação profissional do trabalhador deve ser entendido como um pressuposto para a licitude da despedida por causas objetivas (artigo 52.a, b e c do Estatuto).

Nas despedidas coletivas esse dever necessita se concretizar no plano de acompanhamento social e nos acordos com os representantes dos trabalhadores, e no Brasil por meio da negociação coletiva.

Ademais, tem o empresário ou empregador o dever de recolocar o trabalhador.

Esse dever foi disciplinado pelo Direito francês, constituindo uma exigência do princípio da boa-fé.

De fato, como lembra Gil y Gil , o direito ao trabalho não está limitado ao acesso a um posto de trabalho, nem a uma proteção frente às consequências da perda do emprego. Supõe, ademais, a manutenção do emprego, ainda que mediante uma mudança na prestação de serviços.

Nesse quadro, a boa-fé obriga o empresário renegociar o contrato, para fazer frente a uma modificação sobrevinda de circunstâncias novas não previstas, tendo assim o dever de recolocar o trabalhador para evitar a ruptura do contrato, inclusive em obséquio ao princípio da continuidade da relação de emprego, informativo do Direito Laboral.

Tem-se, pois, por desproporcionada a dispensa provocada por crise grave imprevista surgida após a contratação, sem que antes tenha o empregador proporcionado ao trabalhador a qualificação ou requalificação para adequá-lo à nova realidade, inclusive com sua recolocação, mesmo com mudanças na prestação laboral e na paga salarial, esta no Brasil sempre dependente de negociação coletiva.

O dever de qualificação ou requalificação profissional do trabalhador de alguma forma entre nós encontra previsão no artigo 476-A da CLT ao garantir a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente ao tempo de suspensão, mediante previsão em norma coletiva, com aquiescência formal do empregado e observado o disposto no artigo 471 da Lei Consolidada.



No curso desse período o trabalhador fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador ou com este negociados, evidentemente. Todavia, a norma se mostra incompleta, pois, ante a realidade de sucessivas crises econômicas pelas quais tem passado a economia dos países capitalistas e a revolução tecnológica a exigir cada vez mais uma maior qualificação técnica dos trabalhadores como condição de ingresso no mercado de trabalho e para nele se manter, a qualificação profissional deve ser erigida em um dever da empresa e um direito do trabalhador constituindo assim, uma dimensão do direito social ao trabalho constitucionalmente garantido (artigo 6º da Carta da República).

Desse modo, em caso de crises graves imprevistas e surgidas após a contratação ou de mudanças do modelo de produção e de conquistas tecnológicas que exijam reestruturação da empresa com a dispensa de trabalhadores, antes da despedida a empresa deve cumprir o dever de adequação do trabalhador com o oferecimento de cursos de qualificação ou requalificação profissional de modo a adequá-lo à nova realidade e, somente se isso não for comprovadamente possível, está legitimada a despedida.

De fato, nos termos da Constituição de 1988 se garante o direito social ao trabalho, sendo o trabalhador protegido contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (artigos 6º e 7º).

É, pois, necessária uma virada hermenêutica que leve o intérprete a declarar a invalidade de dispensas por necessidade de reestruturação da empresa provocada por mudanças não previstas quando da contratação, sem que antes ao trabalhador se tenha sido concedido o direito à qualificação ou requalificação de modo a adaptá-lo à nova realidade empresarial, especialmente nos casos de dispensas coletivas.

Esse direito deve ser entendido como pressuposto para a legitimidade de dispensas nessas hipóteses

Nessa perspectiva, o empresário deve oferecer ao trabalhador um posto adequado e para isso a necessária formação ou qualificação para ocupá-lo, embora não possa obrigá-lo a aceitar.

A ausência dessa providência antes do ato da despedida, mesmo motivada por causas objetivas como crise econômica grave não prevista quando da contratação, atenta contra o dever de boa-fé ao direito social ao trabalho mostrando-se desproporcional.

**Date Created**

13/06/2012